

Aktenzeichen: 10 AZR 204/96

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 10. Juli 1996

- 10 AZR 204/96 -

I. Arbeitsgericht
Wiesbaden

Urteil vom 29. Juni 1995

- 4 Ca 1284/95 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 21. Februar 1996

- 7 Sa 1346/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Jahressondervergütung - Erziehungsurlaub

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gebäudereinigerhandwerk vom 6. Mai 1992
§§ 35, 43

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 204/96

7 Sa 1346/95 Hessen

Verkündet am
10. Juli 1996

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juli 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Lindemann und Wolf für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw2 – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 21. Februar 1996 - 7 Sa 1346/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

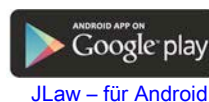
Die Parteien streiten um die Zahlung einer tariflichen Jahressondervergütung für das Jahr 1994.

Die Klägerin ist seit dem 30. Oktober 1990 als Reinigungskraft bei der Beklagten, einem Gebäudereinigungsunternehmen, beschäftigt. Sie arbeitete acht Stunden pro Woche bei einem Stundenlohn von 13,98 DM brutto. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gebäudereinigerhandwerk Anwendung.

Nach der Geburt ihres zweiten Kindes befindet sich die Klägerin seit dem 12. April 1993 im Erziehungsurlaub. Mit Schreiben vom 26. Januar 1995 verlangte die Klägerin die Zahlung der tariflichen Jahressondervergütung für das Jahr 1994. Mit Schreiben vom 2. Februar 1995, das der Klägerin am 6. Februar 1995 zuging, lehnte die Beklagte die Zahlung ab. Mit ihrer bei Gericht am 4. April 1995 eingegangenen und der Beklagten am 7. April 1995 zugestellten Klage macht die Klägerin den in der Höhe unstreitigen Anspruch von 153,78 DM brutto gerichtlich geltend.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Der allgemeinverbindliche Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im Gebäudereinigerhandwerk vom 6. Mai 1992 (RTV) regelte für den hier streitigen Zeitraum die Zahlung einer Jahressondervergütung wie folgt:

"§ 35

Jahressondervergütung

1. Der Arbeitnehmer hat nach einer zwölfmonatigen Betriebszugehörigkeit Anspruch auf Zahlung einer Jahressondervergütung durch den Arbeitgeber. Stichtag ist der 30. November.
2. Die Höhe der Zahlung beträgt
...
3. Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich der Anspruch auf die Zahlung der Jahressondervergütung im Verhältnis ihrer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.
4. Ausscheidende Arbeitnehmer haben nach Erfüllung der Wartezeit (§ 35 Ziff. 1) einen Anspruch auf je 1/12 der Jahressondervergütung für jeden angefangenen Monat.
5. Bei der Ermittlung der Anspruchsvoraussetzung nach Ziffer 1 werden Unterbrechungen der Betriebszugehörigkeit nicht als Unterbrechung gewertet, wenn sie nicht im Verschulden des Arbeitnehmers liegen oder nicht länger als insgesamt 6 Monate gedauert haben.
6. Die Jahressondervergütung ist mit dem Lohn für den Monat November auszuzahlen und in der Lohnabrechnung für den Arbeitnehmer gesondert auszuweisen. Im Falle der Ziffer 4 ist die Zahlung mit der letzten Lohnabrechnung fällig.
7. Die Jahressondervergütung kann auf betrieblich gewährtes Weihnachtsgeld, 13. Monatseinkommen oder Zahlungen, die diesen Charakter haben, angerechnet werden."



- 4 -

Die Klägerin ist der Auffassung, ihr stehe die tarifliche Jahressondervergütung trotz der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub zu. Die tariflichen Anspruchsvoraussetzungen seien erfüllt. § 35 Ziff. 6 RTV regle lediglich den Auszahlungsmodus und enthalte keine weiteren Anspruchsvoraussetzungen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 153,78 DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie meint, die Klägerin könne die geltend gemachte Jahressondervergütung nicht verlangen, da diese gem. § 35 Ziff. 6 RTV die Gewährung von Lohn voraussetze.

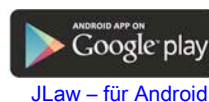
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Arbeitsgericht zugelassene Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Der Klägerin steht die tarifliche Jahressondervergütung für 1994 in der unstreitigen Höhe von 153,78 DM brutto zu. Zu Recht haben die Vorinstanzen der Klage daher stattgegeben.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



I. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts verwiesen, das zur Begründung der Klagestattgabe im wesentlichen ausgeführt hat: Der Klägerin stehe der Anspruch auf die Jahressondervergütung nach § 35 Ziff. 1 RTV i.V.m. mit Ziff. 2 und Ziff. 3 in der rechnerisch unstreitigen Höhe zu. Weitere Anspruchsvoraussetzungen sehe der Tarifvertrag nicht vor. § 35 Ziff. 6 RTV, wonach die Jahressondervergütung mit dem Lohn für den Monat November auszuzahlen sei, regle lediglich die Fälligkeit der Forderung. Dies folge nicht nur aus dem Wortlaut dieser Bestimmung, sondern auch aus deren systematischer Stellung. Außerdem werde dies durch § 35 Ziff. 5 RTV bestätigt, in dem ausdrücklich davon die Rede sei, daß die Anspruchsvoraussetzungen in § 35 Ziff. 1 RTV geregelt seien. Dem Anspruch stehe auch nicht entgegen, daß die Klägerin im Jahre 1994 sich im Erziehungsurlaub befunden habe. Die Tarifvertragsparteien hätten keine Ausschlußregelung für diesen Fall vorgesehen. Darüber hinaus bestehe kein allgemeines Rechtsprinzip, daß der Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung entfalle, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums überhaupt keine oder keine nennenswerte Arbeitsleistung erbracht habe. Die Klägerin habe auch die Ausschlußfrist des § 43 RTV durch ihr Schreiben vom 26. Januar 1995 und die bei Gericht am 4. April 1995 eingegangene Klage nach dem Ablehnungsschreiben der Beklagten, das ihr am 6. Februar 1995 zugegangen sei, gewahrt. Daß die Klage erst am 7. April 1995 der Beklagten zugestellt worden sei, sei nach § 270 Abs. 3 ZPO unbeachtlich.



Das Landesarbeitsgericht hat ergänzend ausgeführt, eine Kürzung bzw. der Ausschluß der Jahressondervergütung wegen Erziehungsurlaubs komme auch deswegen nicht in Betracht, weil diese Leistung keinen reinen Entgeltcharakter habe.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen.

II. Die Klägerin hat einen tarifvertraglichen Anspruch auf Zahlung der Jahressondervergütung in der geltend gemachten - unstreitigen - Höhe.

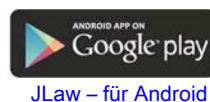
Dies folgt aus der Auslegung des RTV entsprechend den Grundsätzen der Gesetzesauslegung nach dem Tarifwortlaut, dem Sinn und Zweck der Tarifnormen (BAG Urteil vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 224/93 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Kirchen) und dem tariflichen Gesamtzusammenhang (BAG Urteil vom 23. September 1992 - 4 AZR 66/92 - AP Nr. 8 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel).

Die Klägerin erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen des RTV vom 6. Mai 1992 für die Zahlung der Jahressondervergütung. Sie ist länger als 12 Monate im Betrieb der Beklagten beschäftigt, und ihr Arbeitsverhältnis bestand auch am 30. November 1994.

Entgegen der Auffassung der Revision kann die Lohnzahlung im November, mit der nach Ziff. 6 des § 35 RTV die Auszahlung der Jahressondervergütung zu erfolgen hat, nicht als weitere Anspruchsvoraussetzung angesehen werden. Das folgt zum einen schon aus Ziff. 5 des § 35 RTV, der ausdrücklich von der Anspruchsvor-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

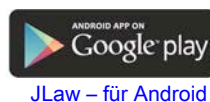


aussetzung nach Ziff. 1 spricht. Außerdem ergeben auch Sinn und Zweck und der tarifliche Gesamtzusammenhang des § 35 RTV, daß die Zahlung eines November-Lohnes nicht Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung der Jahressondervergütung sein kann. Wäre die Lohnzahlung im November Voraussetzung für den Anspruch auf die Jahressondervergütung, dann hätte ein Arbeitnehmer keinen Anspruch, der das ganze Jahr über bis einschließlich Oktober gearbeitet hat, im übrigen die Voraussetzungen der Ziff. 1 des § 35 RTV erfüllt, aber - aus welchen Gründen auch immer (z. B. unbezahlter Urlaub) - im November keinen Lohn bezieht. Es kann nicht angenommen werden, daß die Tarifvertragsparteien eine solche Regelung wollten. Insbesondere kann die Regelung in Ziff. 6 des § 35 RTV bei ausscheidenden Arbeitnehmern (§ 35 Ziff. 4 RTV) eine Lohnzahlung im November nicht voraussetzen, soweit diese Arbeitnehmer bereits vor dem Monat November im laufenden Kalenderjahr ausgeschieden sind; Ziff. 4 des § 35 RTV hätte sonst keinen Anwendungsbereich. Die Regelung in § 35 Ziff. 6 RTV hat somit - wie bereits das Arbeitsgericht zu Recht angenommen hat - lediglich die Bedeutung einer Fälligkeitsbestimmung.

Dem Anspruch der Klägerin steht auch nicht entgegen, daß ihr Arbeitsverhältnis ab dem 12. April 1993 aufgrund der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ruht. Dadurch sind zwar die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert worden, dieses selbst besteht jedoch mit seinen Nebenpflichten weiter. Weder aus einer ausdrücklichen Bestimmung des RTV noch aus dem Gesamtzusammenhang der Regelungen des RTV ergibt sich, daß der Anspruch auf die Jahressondervergütung entfällt oder gekürzt werden kann, wenn der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum Erziehungsur-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



laub genommen und demzufolge keine Arbeitsleistung erbracht hat. Die Tarifvertragsparteien haben den Fall des Erziehungsurlaubs im hier streitigen Zeitraum nicht ausdrücklich geregelt. Der Senat hat in seiner Entscheidung vom 5. August 1992 (- 10 AZR 88/90 - BAGE 71, 78 = AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation) ausgeführt, daß eine tarifliche Regelung über eine jährliche Sonderzahlung, deren Zweck es - auch - ist, im Bezugszeitraum für den Betrieb geleistete Arbeit zusätzlich zu vergüten, im einzelnen bestimmen kann, welche Zeiten ohne tatsächliche Arbeitsleistung anspruchsmindernd oder anspruchsausschließend für die Sonderzahlung sind. Der Zweck einer betrieblichen oder tariflichen Sonderzahlung (z. B. zusätzliche Vergütung für geleistete Dienste oder Belohnung für erwiesene Betriebstreue) ergibt sich aus den festgelegten Anspruchsvoraussetzungen und den Ausschluß- bzw. Kürzungstatbeständen. Dieser Zweck kann für die Auslegung der jeweiligen Regelung von Bedeutung sein. Aufgrund des Zweckes einer Sonderzahlung können aber nicht über die konkreten Regelungen hinaus weitere Ausschluß- oder Kürzungsgründe hergeleitet werden (BAG Urteil vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - AP Nr. 152 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 16. März 1994 - 10 AZR 669/92 - AP Nr. 162 zu § 611 BGB Gratifikation). Es gibt auch kein allgemeines Rechtsprinzip, daß der Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung entfällt, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraumes überhaupt keine oder keine nennenswerte Arbeitsleistung erbracht hat (BAG Urteil vom 5. August 1992 - 10 AZR 88/90 -, aaO; von da an ständige Senatsrechtsprechung). Im RTV in der hier maßgeblichen Fassung vom 6. Mai 1992 haben die Tarifvertragspar-



teilen eine Kürzung bzw. den Ausschluß der tariflichen Jahressondervergütung für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Erziehungsurlaubs nicht vorgesehen.

Soweit sich die Beklagte in ihrer Revisionsbegründung darauf beruft, der Nachfolgetarifvertrag vom 22. September 1995 sehe in § 15 Nr. 4 den Ausschluß der Jahressondervergütung für Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Erziehungsurlaubs nunmehr ausdrücklich vor, kann das nicht eine entsprechende Auslegung des RTV in der hier maßgeblichen Fassung vom 6. Mai 1992 rechtfertigen. Im Gegensatz zum früheren Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien nunmehr für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Erziehungsurlaubs ausdrücklich eine Regelung über den Ausschluß der Jahressondervergütung getroffen.

Soweit die Beklagte einwendet, die Tarifvertragsparteien hätten beim Abschluß des RTV vom 6. Mai 1992 einen völligen oder teilweisen Anspruchsausschluß für Arbeitnehmer, die im Bezugszeitraum ganz oder teilweise Erziehungsurlaub genommen hätten, deshalb nicht ausdrücklich geregelt, weil sie davon ausgegangen seien, dies sei wegen der damaligen gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht erforderlich, führt dies zu keiner anderen Beurteilung. Hätten die Tarifvertragsparteien einen solchen Willen gehabt, so müßte dieser in den tariflichen Regelungen seinen Niederschlag gefunden haben; nur dann könnte er bei der Auslegung des Tarifvertrags Berücksichtigung finden (BAG Urteil vom 23. Februar 1994 - 4 AZR 224/93 -, aaO). Im RTV vom 6. Mai 1992 kommt an keiner Stelle zum Ausdruck, daß eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers in einem bestimmten



Umfange im Bezugszeitraum Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung der Jahressondervergütung ist. Auf den Willen der Tarifvertragsparteien, eine tatsächliche Arbeitsleistung in einem bestimmten Umfange zur Anspruchsvoraussetzung für das 13. Monatseinkommen zu machen, könnte allenfalls dann geschlossen werden, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses des RTV in der höchstrichterlichen Rechtsprechung zweifelsfrei für alle denkbaren Fälle anerkannt gewesen wäre, daß eine gewisse Arbeitsleistung des Arbeitnehmers im Bezugszeitraum stets Voraussetzung für einen Anspruch auf eine tarifliche Sonderzahlung - unabhängig von deren Sinn und Zweck - ist, auch wenn im einschlägigen Tarifvertrag eine entsprechende Anspruchsvoraussetzung nicht normiert ist (BAG Urteil vom 8. Dezember 1993 - 10 AZR 66/93 - AP Nr. 159 zu § 611 BGB Gratifikation); eine solche gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat aber zum Zeitpunkt des Abschlusses des RTV nicht bestanden. Dementsprechend hat der Senat in dem Urteil vom 8. Dezember 1993 (- 10 AZR 66/93 -, aaO) ausdrücklich festgestellt, daß dann, wenn ein Tarifvertrag über eine Jahressonderzahlung überhaupt keine Regelung für die Fälle einer fehlenden tatsächlichen Arbeitsleistung im Bezugszeitraum enthält, in der Regel nicht auf den Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen werden kann, nur für den Fall einer fehlenden tatsächlichen Arbeitsleistung im gesamten Bezugszeitraum den Anspruch auf die Sonderzahlung auszuschließen und eine ausdrückliche Regelung dieses Inhalts lediglich im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu unterlassen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Die tarifvertragliche Ausschußfrist des § 43 RTV ist gewahrt. Die Klägerin hat durch ihr Schreiben vom 26. Januar 1995 den Anspruch innerhalb der Ausschußfrist des § 43 Abs. 1 RTV bei der Beklagten geltend gemacht. Nach der Ablehnung durch die Beklagte, die der Klägerin am 6. Februar 1995 zugegangen ist, hat sie durch Klageerhebung am 4. April 1995 auch die zweite Stufe der Ausschußfrist, die gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs innerhalb von zwei Monaten, eingehalten. Dabei ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht auf das Datum dieses Schreibens, sondern auf dessen Zugang bei der Klägerin abzustellen. Im Hinblick auf die Zustellung der Klageschrift an die Beklagte am 7. April 1995 gilt § 270 Abs. 3 ZPO, wonach die fristwahrende Wirkung der Klageerhebung bereits mit der Einreichung der Klage beim Arbeitsgericht eintritt, weil die Zustellung der Klageschrift an die Beklagte demnächst erfolgt ist.

Die Revision der Beklagten hat daher keinen Erfolg.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Hauck

Böck

Lindemann

Wolf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)